

# 해양경찰공무원의 환경적합성이 조직 및 직무 애착에 미치는 영향 연구

김종길\*

\* 군산대학교 해양경찰학과 교수

## A Study on the Impact of Environmental Suitability of Coast Guard Officers on Organizational and Job Attachment

Jong-gil Kim\*†

\* Professor, Dep't of Maritime Police Science, Kunsan National University

**요약** : 이 연구는 해양경찰공무원의 환경 적합성이 조직 및 직무 애착에 미치는 영향을 검증하기 위해 해양경찰공무원 150명을 대상으로 연구를 진행하였다. 이 연구의 독립변수인 환경 적합성의 하위변인은 조직 적합성, 직무 적합성, 상사 적합성으로 분류하였다. 연구 결과 조직 애착에 영향을 미치는 독립변인은 조직 적합성만이 유일하였고, 직무 애착의 경우 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 해양 경찰 조직의 발전을 위한 제언 및 향후 개인적 특성에 따른 후속 연구를 제안하였다.

**핵심용어** : 조직적합성, 상사적합성, 직무적합성, 조직애착, 직무애착

**Abstract** : This paper showcases the study of 150 Coast Guard officers on how work environment compatibility impacts their organization and job attachment. The independent variable, work environment compatibility, is separated into three sub-variables, which are organization compatibility, job compatibility, and supervisor compatibility. The study's results show that job attachment is only influenced by job compatibility while organization attachment is influenced by all three; organization, supervisor, and job compatibility. With these results, we can make suggestions for the development of the Coast Guard organization and further research based on individual characteristics.

**Key Words** : Organizational compatibility, Supervisor compatibility, Job compatibility, Organizational attachment, Job attachment.

### 1. 서론

해양경찰은 1953년 평화선 수호와 같은 해상에서의 안보와 직결되는 임무와 해상에서 발생하는 범죄에 대한 예방과 수사와 같은 해상치안의 임무를 달성하기 위하여 창설된 후 현재는 경찰, 소방을 포함하는 다양한 임무를 수행하고 있다. 조직은 생존을 위하여 적극적인 대응의 차원을 넘어서 자발적으로 환경에 대응할수 있는 방안들을 간구하여야 한다. 이를 위하여 구성원들의 역량을 결집하고 강화하여 조직의 성과를 개선하여 조직의 경쟁력 및 지속가능성을 향상시켜야 존립할 수 있다. 이러한 조직의 성과를 향상시키기

위하여는 구성원들의 인식과 태도 행동에 영향을 미칠 수 있는 요인을 분석하는 전략적인 접근의 필요성이 어느 때보다 중요시되고 있다(Lee, 2018). 애착은 조직에 대한 소속감이나 충성도로 이해되어 애착심이 강한 구성원은 그 조직 구성원으로 남으려는 욕구가 강하고, 개인과 조직의 목표가 상충할 때 조직의 목표와 가치를 수용하려는 경향이 강해 조직을 위해 헌신하려고 하는 태도 및 행동이다(Park, 2021). 그러므로 조직애착이 강하면 조직의 성과를 달성하는데 긍정적인 역할을 할수 있는 중요한 변수 가운데 하나이다(Park and Kim, 2020). 해양경찰은 변화하는 환경에 적극적으로 대응하기 위해서는 구성원 모두가 조직이 추구하는 가치와 신념을 충분히 인식하고 이를 달성하기 위한 행동을 실천하는 것이 무엇보다도 중요하다. 환경적합성은 개인의 환경에 대

† belroad@hanmail.net, 063-469-1895

한 일치도로 다양한 조직구성원들의 행동과 조직의 성과를 설명하는 개념으로 사용되고 있다. 개인은 자신을 둘러싸고 있는 환경과의 상호작용에서 태도와 행동을 결정하는데 환경이 제공하는 요인과 개인의 욕구가 일치할 때 만족도가 증가하고 대상환경에 긍정적인 태도를 가진다. 즉 개인과 조직이 추구하는 목표가 일치할 때, 개인이 직무를 수행할 때 필요로 하는 지식과 기술 및 개인의 욕구와 선호도가 일치할 때, 직장상사와 가치관, 신념이 일치할 때, 개인은 상대방에게 호감을 느끼고 의사소통이 활발하여져 상호갈등이 줄어들어 직무만족과 같은 긍정심리역량에 긍정적인 영향을 미친다(Han, 2019). 이러한 주장을 근거로 개인-환경적합성이 조직 및 직무 애착에 영향요인임을 예측할 수 있으나 해양경찰과 관련하여 환경적합성과 애착에 관한 연구는 부족한 상황이다. 그러므로 본 연구는 해양경찰의 환경적 요인이 애착에 영향을 미치는가를 검증하며 이를 토대로 해양경찰공무원의 환경 적합성의 지각을 높이도록 체계적인 인적자원관리 방안을 마련하기 위함이다.

## 2. 이론적 논의

### 2.1 환경 적합성

개인-환경 적합성은 조직구성원들의 능력과 지식이 조직의 직무수행에 필요한 직무 수요와 일치하는 것으로 이해된다. 인간의 행동은 심리적 장(field)에서 작용하는 다양한 힘의 상호작용에 의하여 이루어진다. 환경적합성 이론은 인간의 행동은 주체의 태도·기대·감정·욕구와 같은 내면적 힘이 환경과 같은 외면적인 힘과 상호작용을 통하여 행동이 결정된다는 이론인 Lewin의 場의 이론(field theory)과 조직이 추구하는 가치와 구성원들이 무형의 자산들이 일치할 때 조직은 성과를 높인다는 업무적응이론(work adjustment theory)을 기초로 하고 있다(네이버 교육학용어사전). 환경적합성이론의 내용은 주로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성, 개인-집단적합성 등 하위개념으로 구성되어 있다. 조직 적합성은 조직 구성원이 가지고 있는 가치와 조직의 목표, 신념, 가치의 일치도 라고 할 수 있다. 개인은 조직을 선택할 때 그 조직이 가진 가치, 문화를 주요한 요인으로 평가하며(attraction), 조직은 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위한 요인인 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude)를 지닌 개인을 선발(selection)하기 원한다. 즉 개인이 추구하는 목표와 가치가 부합하며 개인의 태도와 규범이 부합한가가 조직적합성을 구성하는 요인이다(Ko, 2015). 개인은 다양한 성격과 특징을 가지고 있지만 개인의 인성적인 특징이 조직과 적합하며, 개인의 가치나 취미, 성격특성 또

는 정치적 성향이 조직과 일치하거나 비슷한 문화를 가진 경우 조직적합성의 정도가 높다고 할 수 있다. 각각의 조직은 목표달성을 위하여 조직에 매력을 느끼고 있는 지원자를 선별하여 임용하고 비슷하지 않은 사람은 내보내게 되는데 결국은 조직과 개인의 가치의 일치성에 따라 적합성이 결정된다. 또한 조직적합성이 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서는 자신의 가치와 조직의 목표에 대한 일치도가 높을 때 정서적 애착에 긍정적인 영향을 미치며, 조직몰입, 직무만족도를 높이고, 이직의도를 감소시키는 효과가 있다고 주장하고 있으며(Choi and Yoo, 2005). 윤리풍토와 변혁적 리더십이 개인-조직 적합성에 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 있다(Cable and Judge, 1996). 개인-직무 적합성은 개인이 가진 지식, 기술, 능력과 조직에서 구성원이 수행하는 업무가 상호 부합하는 정도를 말하며 이는 개인의 성격과 특성이 업무와의 일치하는 정도이다. 즉, 구성원의 욕구와 능력이 조직에서 요구하는 조직속성(organizational attitudes)과 직무속성(job attitudes) 및 성과요건(performance requirement), 도구적 활동(instrumental activities)에의 일치하는 정도라고 할 수 있다(Edwards, 1991). 개인-직무 적합성은 직무만족과 조직애착에 긍정적인 영향을 미치고 있는데 이는 조직에서의 목표를 달성하는 정도, 자신의 적성에 맞는 업무를 수행하는 경우 조직에 대한 업무에서의 자부심, 보람, 의욕과 같은 무형의 가치로 인한 애착이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 또한 개인-직무 적합성은 자기효능감 및 자기정체성, 책임감 및 소속감에 긍정적인 영향을 미치는 것(Lee and Kim, 2020)으로 조사되었는데 이는 최신의 기술을 활용하여 목표 달성으로 인하여 자신의 존재감, 소속감에 영향을 미치는 것으로 이해된다. 개인-상사 적합성은 해양경찰공무원이 업무를 수행하는 과정에서 상사에 의한 영향을 가장 많이 받게 된다. 이는 관리자의 가치관, 신념, 행동의 특성이 부하공무원들과의 일치도가 높을수록 상사적합성이 높아지며 이로 인한 긍정심리가 증가하여 직무만족과 직무몰입, 조직신뢰와 경력몰입이 높아지고, 이직의도와 같은 부정적인 효과를 감소시키는 효과가 있다(Han, 2016; Yoon, 2018). 또한 관리자는 상사의 적합성이 조직의 효과성 측면에서 긍정적인 효과가 예견되기 때문에 리더십, 소통역량의 개발노력이 필요하다. 개인-조직 적합성과 개인-환경 적합성 및 개인-상사 적합성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데(Kim, Park & Park, 2011)이는 조직의 업무를 수행하는 과정에서 개인의 목표와 조직의 목표가 일치하고 개인의 업무와 조직에서 부여된 임무가 자신의 역량을 통하여 달성되는 경우 자부심과 열정이 높아지며 상사의 목표와 지원이 자신의 업무처리에 긍정적인 효과가 유발된다고 추론할 수 있다.

## 2.2 직무애착

애착(attachment)은 몰입과 혼동하여 사용되기도 하지만 애착은 몰입의 심리 정서적 측면을 강조하여 조직에서의 의욕, 자부심과 업무의 지속성을 직무애착이라고 하며 조직에 대한 희생감수, 소속감과 의지를 포함하는 부분을 조직몰입이라고 한다. 직무 애착은 자신이 행하고 있는 직무에 심리적인 동일성 및 만족을 초월하는 강한 보람을 느끼는 상태이며, 조직애착은 조직의 목표와 가치를 구성원이 수용하려는 의지이며 조직특성에 일치하려는 정서적인 상태를 의미한다(Lee and Kim, 2017). 애착에 대한 연구는 타인과의 정서적인 유대감을 향상시키기 위한 유아들의 행동양식을 이해하기 위한 연구에서 시작하여 조직구성원의 관계와 조직문화를 분석하는 분야로 연구가 진행되고 있다. 애착은 조직 구성원들의 행동을 예측하는 중요한 변수로 애착의 형성이 구성원들의 직무만족, 이직의도 감소, 직무수행능력의 향상과 같은 심리적인 상태와 태도 및 행동에 영향을 미친다는 연구결과를 통하여 확인할 수 있다(Lee, 2011). 또한 애착은 조직과 개인의 성과에 영향을 미치며 종국적으로는 성과를 근거로 승진, 보수, 인센티브 같은 외재적 보상을 향유하기도 하며(Jung, 2012), 회복탄력성과 생활만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(Luthans and Youssef, 2007). 또한 애착에 영향을 미치는 영향요인은 리더십에 관한 연구에서 살펴보면 상사의 포용력있는 리더십은 개방성과 공정성을 담보로 구성원들과의 신뢰관계를 형성하여 소속감과 지속적인 근무에 대한 긍정적인 의식을 형성하며(Kim, 2019), 조직의 근무환경은 구성원의 애착에 영향을 미치며, 자신의 기대에 대한 충족도, 직업관, 긍정적 심성, 직업의 안정성, 적은 상해의 위협과 같은 애착에 영향을 미치는 요인(Choi, 2001)으로 조사되었다. 조직기반 자긍심이 직무만족과 조직애착을 조절하는 효과는 인정되지 않는 것으로 조사되었는데 이는 직무만족은 분석수준이 개인차원이고 조직기반 자긍심은 분석수준이 조직차원이기 때문인 것으로 예상된다(Park, 2021). 이러한 선행연구를 근거로 해양경찰공무원은 자신이 속한 조직과 자신의 업무, 함께 일하는 동료들에 대한 만족감과 호감도가 높을수록 조직에 대한 애착과 지속적으로 근무하고 싶은 의욕이 높아진다고 예견된다.

## 3. 연구설계

### 3.1 분석의 틀

이 연구는 해양경찰공무원이 인식하는 환경 적합성이 조직 및 직무 애착에 어떤 영향을 미치는지를 확인하는 것을

목적으로 한다. 연구 진행을 위해 이론적 배경에서 제시한 내용과 같이 독립변수는 해양경찰공무원 개인의 환경 적합성으로서 하위변인은 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성으로 구성하였으며, 종속변수는 조직 애착과 직무 애착으로 구성하였다.

### 3.2 연구 가설

이 연구는 해양경찰공무원이 인식하는 환경적합성이 조직 및 직무애착에 미치는 영향을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 해양경찰공무원의 환경 적합성 인식의 하위변인은 조직 애착에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 해양경찰공무원의 환경 적합성 인식의 하위변인은 직무 애착에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.3 설문지의 구성

설문지 구성은 Table 1과 같이 이론적 배경에서 제시한 개념을 중심으로 구성하였다. 이 연구에서 독립변수인 해양경찰 공무원의 환경 적합성은 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성으로 구분된다. 조직 적합성이란 해양 경찰이 지향하는 목표와 가치, 해양 경찰만의 조직적 특성 등이 해양경찰 공무원이 추구하는 가치 조화라 할 수 있다. 해양경찰공무원의 직무 적합성은 해양 경찰 조직에서 담당하는 직무에 대해 직무의 정확한 인지, 직무와 해양 경찰 조직의 목표 연계성, 직무를 수행하는데 개인적인 기술이나 지식의 활용성, 적성의 적합 정도 등 해양 경찰공무원 개인적 특성과의 관계로 설정하였다. 해양 경찰공무원 상사 적합성의 경우 해양 경찰은 계급 문화라는 일반 공무원과는 다른 조직적 특성이 있는데, 상사와 추구하는 목표와 가치, 업무 처리 방식, 부족한 면의 보완 정도로 설정하였다. 이러한 개념을 중심으로 해양 경찰공무원의 환경 적합성의 측정항목은 Cable and Judge(1996), Saks and Ashforth(1997), Nam(2016)의 연구를 중심으로 이 연구에 적합한 내용으로 수정하여 총 17문항으로 구성하였다. 조직 애착 및 직무 애착은 해양 경찰공무원의 직무에 대한 높은 관심과 가치의 인식, 높은 소속감과 해양 경찰의 목표를 위한 적극적인 열정을 의미하며 결과적으로 해양 경찰공무원에게 보람과 자부심을 통한 목표 완수라 할 수 있으며 측정항목은 Lee(2017)의 연구를 중심으로 이 연구에 적합한 내용으로 수정하여 조직 애착은 7문항, 직무 애착은 7문항으로 구성하였다.

Table 1. Structure of the Questionnaire

Variables	Subvariable	Number of questions	Key content	References
Environment compatibility	Organization compatibility	6	Attachment and sense of belonging	Cable and Judge(1996), Saks and Ashforth(1997), Kang(2012), Nam(2016)
			Method of operation	
			Organization culture	
			Fulfillment of needs	
			Show of ability	
			Values and goals	
	Supervisor compatibility	5	personality	
			Goal	
			Handling of tasks	
			Ability to demand	
	Job compatibility	6	Ability to improve	
			Responsibility	
			Goal	
			Correlation to the job	
			Utilization of technology	
Achievement of goals				
Organization attachment	7	Suitability	Kanungo(1982), Lee(2017), Jang(2004),	
		Degree of attachment		
		Willingness to sacrifice		
		Change of career or job		
		Goal		
		Determination		
		Sense of belonging		
Pride				
Job attachment	7	Degree of attachment		
		Job continuity		
		Enthusiasm		
		Change of career or job		
		Fulfillment		
		Pride		
		Goal		

#### 4. 분석결과

##### 4.1 인구 사회학적 특성

이 연구에서 조사대상자의 특성은 Table 2와 같다. 성별의 경우 남자는 139명(71.1%), 여성은 11명(5.6%), 연령은 20대 3명(2.0%), 30대 58명(38.7%), 40대 64명(42.7%), 50대는 25명(16.7%)이었다. 학력은 고졸 6명(4.0%), 전문대졸(중퇴 포함) 11명(7.3%), 대졸(중퇴 포함) 109명(72.7%), 대학원 이상 24명(16.0%)이었다. 결혼 여부의 경우 기혼 120명(80.5%), 미혼 26명(17.4%), 기타 3명(2.0%)이며, 현 계급은 순경 12명(8.0%), 경장 16명(10.7%), 경사 47명(31.3%), 경위 37명(24.7%), 경감 29명(19.3%), 경정 9명(6.0%)이었다. 근속기간은 5년 미만 14명(9.4%), 5-10년 미만 58명(38.9%), 10-15년 미만 13명(8.7%),

15-20년 미만 30명(20.1%), 20년 이상 34명(22.8%), 입직 경로는 순경 공채 76명(50.7%), 순경-경사 특채 54명(36.0%), 간부 후보생 10명(6.7%), 기타 10명(6.7%)이었다. 담당업무는 경무 17명(11.3%), 안전 36명(24.0%), 정보/보안/외사 8명(5.3%), 수사 38명(25.3%)이며, 근무 기관은 경찰청 44명(29.5%), 지방청 4명(2.7%), 경찰서 44명(29.5%), 파출소 9명(6.0%), 기타(항공/합정 등) 48명(32.2%)으로 나타났다.

Table 2. Sociodemographic Characteristics of the Survey respondents

Category		Frequency	%	Category		Frequency	%
Sex	Male	139	71.3	Workplace	National Police Agency	44	29.5
	Female	11	5.6		Local Government Office	4	2.7
Age	20s	3	2.0	Police station	44	29.5	
	30s	58	38.7	Police substation	9	6.0	
	40s	64	42.7	Other	48	32.2	
	50s	25	16.7	Planning and operation	17	11.3	
Academic qualifications	Highschool graduate	6	4.0	Duty	Maritime safety	36	24.0
	Vocational college graduate (including dropouts)	11	7.3		Security structure	51	34.0
	College graduate (including dropouts)	109	72.7		Information/Foreign affairs	8	5.3
	Graduate school or higher	24	16.0		Investigation	38	25.3
Marital status	Married	120	80.5	Career path	Police Officer Official recruitment	76	50.7
	Single	26	17.4		Police Officer - Assistant Inspector Special recruitment	54	36.0
	Other	3	2.0		Officer candidate	10	6.7
Rank	Police Officer	12	8.0	Length of service	Other	10	6.7
	Senior Police Officer	16	10.7		Under 5 years	14	9.4
	Assistant Inspector	47	31.3		Under 5-10 years	58	38.9
	Inspector	37	24.7		Under 10-15 years	13	8.7
	Senior Inspector	29	19.3		Under 15-20 years	30	20.1
	Superintendent	9	6.0		Over 20 years	34	22.8

4.2 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

Table 3과 같이 상관관계 분석 결과 변수들의 평균값의 경우 환경 적합성의 하위변인인 조직 적합성은 3.3, 상사 적합성은 3.3947, 직무 적합성은 3.8070이었다. 이 연구의 종속변수인 조직 애착은 3.6911, 직무 애착은 3.4966으로 나타났다. 상관관계 분석 결과 조직 적합성과 조직 애착은  $r=.540(p<.001)$ , 조직 적합성과 직무 애착은  $r=.799(p<.001)$ , 상사 적합성과 조직 애착은  $r=.335(p<.001)$ 로 나타났으며, 상사 적합성과 직무 애착은  $r=.684(p<.001)$ , 직무 적합성과 조직 애착은  $r=.429(p<.001)$ , 직무 적합성과 직무 애착은  $r=.789(p<.001)$ 로 나타나 모두 각 변인들은 정(+)의 상관관계를 보여주고 있다.

Table 3. Factor and Reliability Analysis Results

Concept	Variables	Variables Name	Factor loading	Commonality	Eigenvalue	Variance Explanatory Power	Reliability
Environment Compatibility	Organizational Compatibility	A 4	0.782	0.803	4.013	28.665	0.944
		A 5	0.772	0.795			
		A 2	0.751	0.861			
		A 6	0.749	0.855			
		A 3	0.746	0.807			
	Supervisor Compatibility	A 17	0.835	0.792	3.873	27.662	0.935
		A 13	0.809	0.758			
		A 15	0.802	0.855			
		A 14	0.786	0.866			
		A 16	0.619	0.804			
	Job Compatibility	A 7	0.857	0.888	3.738	26.703	0.938
		A 8	0.838	0.885			
		A 9	0.832	0.862			
A 10		0.753	0.793				
Organizational Attachment	O2	0.904	0.842	5.143	51.431	0.953	
	O5	0.886	0.923				
	O1	0.865	0.862				
	O3	0.855	0.812				
	O6	0.819	0.825				
	O7	0.787	0.757				
	O4	0.78	0.609				
Job Attachment	O14	0.88	0.851	2.9	29.001	0.889	
	O13	0.877	0.817				
	O12	0.84	0.745				

Table 4. Correlation Analysis Results

Research Unit	Average	Standard Deviation	Correlation between Constituent Concepts				
			1	2	3	4	5
Organization Compatibility	3.3000	0.91834	1				
Supervisor Compatibility	3.3947	0.94945	.765**	1			
Job Compatibility	3.8070	0.93862	.750**	.647**	1		
Organization Attachment	3.6911	0.89417	.540**	.335**	.429**	1	
Job Attachment	3.4966	1.00904	.799**	.684**	.789**	.537**	1

\*\* The correlation coefficient is significant at the 0.01 level (two-tailed)

4.3 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

Table 5는 해양 경찰공무원의 환경 적합성 하위변인인 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성이 조직 애착에 미치는 영향에 관한 결과이다. 해양 경찰공무원 환경 적합성의 하위변인인 조직 적합성은 조직 애착에 미치는 영향에서 t값은 5.016으로 나타나 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 해양 경찰공무원의 하위변인인 상사 적합성이 조직 애착에 미치는 영향에서 t값은 .872( $p=.384$ )로 나타나 환경 적합성 하위변인인 상사 적합성은 조직 애착에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 해양 경찰공무원의 환경 적합성 하위변인인 직무 적합성이 조직 애착에 미치는 영향에서 t값은 -1.906( $p=.059$ )로 나타나 해양 경찰공무원의 환경 적합성 하위변인인 직무 적합성은 조직 애착에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 5. Analysis Results of the Impact of Environmental Compatibility of Maritime Police Officers on Organization Attachment

Model	Category	Non-standardized Coefficient		Standardized Coefficients		t	p	F	$R^2$ (adj. $R^2$ )
		B	Standard Error	$\beta$	$\beta$				
	(Constant)	2.005	.269			7.444	.000		
Independent Variable	Organization Compatibility	.611	.122	.629		5.016	.000	21.670	.310 (.295)
	Supervisor Compatibility	.088	.101	.092		.872	.384		
	Job Compatibility	-.195	.102	-.207		-1.906	.059		

Dependent Variable: Organizational Attachment

$p^* < 0.1$ ,  $p^{**} < 0.05$ ,  $p^{***} < 0.01$

Table 6은 해양 경찰공무원의 환경 적합성 하위변인인 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성이 직무 애착에 미치는 영향에 관한 결과이다. 해양 경찰공무원 환경 적합성의 하위변인인 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성 직무 애착에 미치는 영향에서 t값은 각각 5.259, 6.411, 2.056으로 나타나 해양 경찰공무원 환경 적합성의 하위변인 조직 적합성, 상사 적합성, 직무 적합성은 직무 애착에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 6. Analysis Results of the Impact of Environmental Compatibility of Maritime Police Officers on Job Attachment

Model	Category	Non-standardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	p	F	R <sup>2</sup> (adj. R <sup>2</sup> )
		B	Standard Error	β				
Independent Variable	(Constant)	-.176	.195		-.905	.367	129.870	.736 (.730)
	Organization Compatibility	.455	.086	.395	5.259	.000		
	Supervisor Compatibility	.453	.071	.416	6.411	.000		
	Job Compatibility	.148	.072	.134	2.056	.042		

Dependent Variable: Job Attachment

p\* < 0.1, p\*\* < 0.05, p\*\*\* < 0.01

### 5. 결론

해양경찰 공무원의 환경 적합성이 조직 및 직무 애착에 미치는 영향을 검증하기 위하여 해양경찰공무원을 대상으로 진행한 결과는 다음과 같다. 첫째, 조직 적합성은 조직애착과 직무애착에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 개인-조직적합성 정도가 높을수록 조직의 가치, 목표를 중요하게 인식하고 수용하여 이로 인한 긍정적인 심리태도가 형성되어 해양경찰조직에 강한 소속감과 충성도가 증가하며 개인의 업무에 대한 만족도가 높아진다는 연구 결과와 일치한다. 또한 구성원은 자신의 가치관과 일치하는 조직이나 자신을 인정하고 존중하는 조직문화에 높은 충성도, 신뢰를 형성한다는 연구결과(So, 2019)와도 일치된다. 따라서 해양경찰은 해양경찰이 추구하는 기본적인 가치와 목표를 적극적으로 홍보하는 전략이 필요하며 신입 해양경찰공무원들을 채용할 때 직무특성과 조직의 가치를 충분히 인식하고 수용하는 신입경찰공무원을 채용하기 위한 제도를 마련하는 전략이 필요하다. 특히 해양경찰의 업무는 높은 위험성과 근무지의 잦은 변경과 같은 어려운 근

무환경을 고려한다면 해양경찰의 기본적인 가치와 이념과 자신의 가치관이 부합하는 해양경찰공무원을 채용하는 것이 행정력의 비용을 줄일 수 있으며 이직으로 인한 손실을 최소화 할 수 있을 것이다. 이를 위하여 현행 채용제도에서 조직의 기본적인 가치를 검증할 수 있는 제도의 마련이 필요하다. 또한 조직의 이념과 목표와 맞지 않는 공무원이 채용되었다면 조직 내에서의 사회화 과정을 통한 인식과 태도 및 행동의 변화를 유도하기 위한 다양한 제도, 프로그램의 필요성이 요구된다.

둘째, 상사적합성은 조직애착에 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었지만 직무애착에는 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 즉 해양 경찰공무원은 자신의 업무지속성, 의욕에 상사가 영향요인으로 이해할 수 있는데 이는 상사가 부하직원을 업무의 상대로 인정하고 신뢰하는 포용적 리더십은 부하직원들에게 태도, 및 행동, 성과적 측면에 영향을 미쳐 정서적 몰입과 애착에 긍정적 영향을 미친다는 연구(Lee and Chae, 2008) 결과와 일치한다. 또한 상급자와의 협업하고 성과를 달성하기 위한 긍정적인 관계를 유지하는 관계의 형성이 자신의 임무에 대한 적극적인 태도의 변화를 유인하여 직무애착에 영향을 미친다는 연구결과(Choi, 2011)와도 일치된 연구결과이다. 하지만 직장상사의 사회활동참여자의 긴밀한 관계의 형성으로 인한 애착관계의 형성은 직장에 애착을 형성하게 만드는 요인이며, 또한 동료와의 고충이나 어려움을 나눌 수 있는 관계형성이 원만하지 못할수록 해양경찰조직을 떠나려는 이직의도가 높다는 연구결과(Lee, 2017)와는 상반된 연구결과이기도 하다. 이러한 연구결과에 근거하여 해양경찰조직에서의 관리자는 부하직원들과의 조직의 가치와 신념을 동일화하기 위한 노력이 선행되어야 신뢰관계가 형성되고 업무에 대한 애착이 높아진다는 것을 시사한다. 그러나 상사의 적합성이 조직애착에 영향을 미치지 않는다는 결과는 기존의 연구결과(Lee & Chae, 2008)와는 상반된 결과이므로 이에 대한 원인 규명을 위한 연구의 필요성이 제기된다. 아마도 이는 상사에 대한 애착이 업무애착에는 관련성이 인정되지만 조직애착까지는 영향을 미치지 않는 것으로 추론된다.

셋째, 직무 적합성은 조직애착에 영향을 미치지 않지만 직무애착에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이러한 연구 결과는 직무적합성이 조직애착에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와는 일치되지만 직무 적합성이 높은 구성원은 직무에 대해 자신감을 가지며, 성과에 긍정적인 태도형성에 영향을 미쳐 소속된 해양경찰조직에 심리적으로 높은 애착을 갖게 된다(Lee, 2012)는 연구결과, 및 자신이 수행하는 업무에 대한 능력이 구비된 경우 업무에 대한 만족도가 높고 업무에 대한 의욕, 자부심과 그로 인한 이직의도가 감소되

며 업무의 지속성을 높여준다는 연구결과와는 상반되는 결과(Lee & Chae, 2008)이다. 이러한 연구결과는 직무적합성이 직무 충성도에 영향을 미치며, 조직애착에도 영향을 미친다는 연구결과와는 상이한 결과로 조직에 대한 애착은 최근에 이직에 가장 영향을 미치는 요인이 연봉에 대한 불만족같은 경제적인 요인인 것을 근거로 자신이 행하는 업무에 대한 적합성이 조직애착으로까지 영향을 미치지 못하는 것으로 이해된다. 조직 애착과 직무 애착은 해양 경찰의 성과에 직·간접적으로 연결되기 때문에 해양 경찰의 성과를 높이고 긍정적인 결과를 기대하기 위해서는 해양 경찰은 조직적 차원이라는 하드웨어(HardWare)적으로는 해양 경찰이 추구하는 가치와 목표를 해양 경찰공무원에게 인식할 수 있는 방안과 해양 경찰의 운영 방식 및 문화적 특성, 구성원의 능력을 개발 할 수 있도록 해양 경찰공무원 개개인에게 적합한 소프트웨어(SoftWare)적인 방안이나 프로그램이 계속 지원되어야 할 것이다.

본 연구의 한계는 전체구성원 중 일부만을 대상으로 진행한 연구로 연구결과를 일반화할 수 없으므로 연구대상의 대상의 범위의 확대, 설계가 필요하다. 둘째, 데이터 수집이 자기보고식(self-report) 방식으로 동일방법편의 오류(common method bias)가 내포되었을 가능성이 존재하여 객관성과 타당성을 향상시키기 위한 데이터를 수집, 분석이 필요하다.

## References

- [1] Choi, M. O. and T. Y. Yoo(2005), The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention, Korean Journal of Psychology: Industrial and Organizational, Vol. 18, No. 1, pp. 139-162.
- [2] Cable, D. M. and T. A. Judge(1996), Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational behavior and human decision processes, Vol. 67, No. 3, pp. 294-311.
- [3] Choi E. Y.(2001), A Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of the dental hygienist, Healthcare Management Major, Yonsei University Graduate School of Management and Science.
- [4] Choi, Y. S.(2011), A Study on Dynamic Material Flow Analysis of molybdenum through selecting time series forecasting method, Department of Materials Science and Engineering, Konkuk University Graduate School.
- [5] Edwards, J. R.(1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. International review of Industrial. Organizational Psychology, Vol. 6, pp. 283-357.
- [6] Han, J. H.(2016), Structural Relationships between the Variables of Person-Environment fit Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior, Korean Society for Digital Policy and Management, Vol. 14, No. 10, pp. 225-240.
- [7] Han, S. H.(2019), An Inference and Prediction Study on the Factors Associated with Public Officer's Turnover Intention, Modern Society and Public Administration, Vol. 29 No. 4 pp. 147-173.
- [8] Jang, J. Y.(2004), The gender differences in the effects of job characteristics and work-family conflicts on the Attachment toward organization and OCB, Korean Journal of Psychology: Industrial and Organizational, Vol. 17, No. 1, pp. 107-127.
- [9] Jung, K. T.(2012), A study on the effect of empathy oriented behavior and emotional burnout on organizational commitment of junior leaders in the military, Hannam University Graduate School.
- [10] Kang, Y. S.(2012), Differential Effects of Person-Environment Fit on Job Performance and Mediating Effect of Perceived Work Value, Human Resource Management Research, Vol. 19, No. 4, pp. 75-98.
- [11] Kanungo, R. N.(1982), Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, Vol. 67, No. 3, pp. 341-349.
- [12] Kim, D. W., J. S. Park, and Y. S. Park(2011), Comparison Analysis between the IWRAP and the ES Model in Ulsan Waterway, The Journal of Navigation and Port Research, Vol. 35, No. 4, pp. 281-282.
- [13] Kim, S.(2019), A longitudinal study on the effect of organizational identification on the organizational members' performance, Sungshin University Graduate School.
- [14] Ko, Y. S.(2015), Analyzing the Effects of Person-Environment and Commitment Types on Multi-Foci Commitments, Voices Behaviors, and OCBs, Department of Business Administration Graduate School Jeju National University.
- [15] Lee Y. J and M. S. Chae(2008), An Empirical Study on the Influence of Fun Management and Fun Leadership Behavior on Job Stress and Job Attitude, Korean Management Association.
- [16] Lee, C. W.(2012), The Effect of Health Care Professional Employees' Person-Environment Fit on Career Commitment, Korean Association of Industrial Economics, Vol. 25, No. 4,

- pp. 2549-2573.
- [17] Lee, H. J. and M. J. Kim(2017), The Effect of Organizational Culture and Team Learning Behaviors on Organizational Commitment, Korean Society for Cultural Industries, Vol. 17, No. 4, pp. 201-213.
- [18] Lee, H. J.(2018), The Effect of Organizational Culture and Team Learning Behavior on Organizational Commitment-Focused on the mediating effect of team learning behavior, Graduate School of Gachon University.
- [20] Lee, J. E. and J. S. Kim(2020), A Study on Person-Environment Fit and Job-related Factors of Elderly Social Activity Support Project Participants, Korean Association of Health and Welfare, Vol. 22, No. 4, pp. 79-104.
- [21] Lee, J. W.(2017), The Effect of Authentic Leadership on Job Crafting, Attachment and Customer-Oriented : Focused on Franchise Employees, Sejong University Graduate School
- [22] Lee, K. H.(2017), A Study on the Turnover Intention of Maritime Police Officers : Focusing on Job Stressor, Korean Maritime Police Association, Vol. 7, No. 3, pp. 119-137.
- [23] Lee, H. S.(2011), A Study on the Determinants Variables of Career Commitment to the Police Officers and Fire Officers, Journal of Police Studies, Vol. 6, No. 2, pp. 39-61.
- [24] Luthans, F. and C. M. Youssef(2007), Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, Vol. 33, pp. 321-349.
- [25] Nam, J. S.(2016), A study on the relationships between person-environment fit, organizational commitment, and innovative work behavior of police officer, Hanyang University Graduate School.
- [26] Park, J. K.(2021), The Effect of Person-Environment Fit on Organization Attachment : Focusing on Mediating Effect of Job Satisfaction and Moderating Effect of Organization-Based Self-Esteem, Honam University Graduate School.
- [27] Park, S. D. and M. J. Kim(2020), The Effects of Perceived Organizational Support and Positive Psychological Capital on Organizational Commitment : Focused on the Moderating Effect of Organizational Trust, The Journal of Business Education, Vol. 34, No. 6, pp. 147-18.
- [28] Saks, A. M. and B. E. Ashforth(1997), Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. Journal of vocational Behavior, Vol. 51, No. 2, pp. 234-279.
- [29] So, E. H.(2019), Influence of Brand self-congruity on Attachment Effect: Focused on the culture art enjoyment, Association for Humanities, Social Sciences, and Technology Convergence, Vol. 9, No. 10, pp. 295-310.
- [30] Yoon, J. H.(2018), The effects of person-organization fit and person-supervisor fit on turnover intention : the mediating effect of career commitment, Korea University of Technology and Education.

---

Received : 2023. 11. 01.

Revised : 2023. 12. 12. (1st)

: 2023. 12. 26. (2nd)

Accepted : 2023. 12. 29.